

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya lembaga atau perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah ataupun swasta dituntut untuk selalu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat bertahan di era globalisasi diiringi tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha (Dewi et al. 2021:1).

Perusahaan atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh untuk menghadapi persaingan yang ketat di segala bidang dalam perusahaan atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang teramat sangat penting dalam aktivitas dan kegiatan perusahaan atau perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia mau bekerja dengan keahliannya secara maksimal. SDM adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi (Hasmin, 2022:1).

Sukses dan tidaknya perusahaan atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing di pasar global. Setiap perusahaan atau perusahaan pasti ingin karyawannya untuk berkembang menjadi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat

menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram, 2017:11). Selanjutnya, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015:54), untuk tercapainya kinerja yang baik dari para karyawan di butuhkan sosok seorang pemimpin yang mampu menggerakkan mereka ke arah yang lebih baik, yang mampu mendorong mereka lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Tujuan akan tercapai jika perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang handal. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Darmadi, 2021:7).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi lembaga atau perusahaan untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan.

Pada era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akan memengaruhi perilaku dan kepemimpinan karena terjadinya berbagai perubahan yang

memberikan peluang besar kepada para pemimpin untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan. Pada era ini berbagai tantangan dan ancaman yang datang silih berganti memerlukan keteguhan sikap dan kecerdasan menangkap peluang dan merancang masa depan. Model kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi, yaitu pemimpin yang memiliki komitmen kualitas dan selalu memperbaruinya sesuai dengan tuntutan *stakeholders* yang diyakini saat ini adalah model kepemimpinan transformasional, yang merupakan salah satu jenis kepemimpinan yang representatif dengan tuntutan zaman yang penuh dengan perubahan (Sahir et al. 2022:113)

Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu perusahaan, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan perusahaan pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Farida, 2015:55).

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional. Di dalam kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan pengikut termotivasi untuk melakukan upaya yang lebih besar dari pada yang diharapkan sebelumnya. Menurut Robbins dan Judge gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik (Huseno, 2016:14).

Selain dari gaya kepemimpinan yang menjadi faktor dari kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan

atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2018:305).

PT. Maju Global Motor merupakan salah satu perusahaan yang juga memerlukan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Maju Global Motor, penulis menemukan berbagai macam permasalahan yang akan menjadi objek untuk diteliti. Diantaranya adalah beberapa karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja, misalnya meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang selalu tidak menyelesaikan laporan kerja tepat waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian seorang pimpinan yang cenderung menginginkan agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Hubungan yang kurang baik antara bawahan dengan atasan. Kemudian ada beberapa karyawan yang merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyebabkan disiplin kerja dalam bekerja. (Survei Awal, 2022)

PT. Maju Global Motor adalah salah satu dealer Wuling yang ada di Kota Jambi. Kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat ditunjukkan dari persentase realisasi pencapaian target yang mana dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi 2017-2023

Tahun	Penjualan Tunai	Penjualan Kredit	Target	Realisasi	Persentase Realisasi (%)
2017	35	79	125	114	91,20
2018	37	81	130	118	90,77
2019	44	95	150	139	92,67
2020	38	113	170	151	88,82
2021	47	93	150	140	93,33
2022	47	98	200	137	71,00
2023	52	102	220	154	70,00

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa realisasi pencapaian target pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi mengalami fluktuatif. Penurunan realisasi pencapaian target terjadi pada tahun 2020. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan masih mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif) dimana karyawan juga berperan penting dalam pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan sangat perlu untuk diperhatikan untuk dapat meningkatkan realisasi pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja (Darmadi, 2021:8).

Salah satu hal yang dapat dilihat untuk menilai disiplin kerja adalah melalui sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Adapun data ketidakhadiran karyawan pada karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dapat dilihat pada Table berikut ini:

Tabel 1.2
Ketidakhadiran Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi 2017-2023

Tahun	Jumlah kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Ketidak hadiran	Persentase Ketidak hadiran (%)
			TM (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)		
2017	244	8.296	19	13	2	34	0,41
2018	249	8.217	12	8	1	21	0,26
2019	254	8.636	14	9	0	23	0,27
2020	258	8.256	14	10	3	27	0,33
2021	250	9.750	11	8	1	20	0,21
2022	256	9.472	15	7	5	27	0,29
2023	260	11.700	12	10	3	25	0,21
Rata-Rata							0,28

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi (2022)

Keterangan: TM=Terlambat Masuk, CP=Cepat Pulang, A=Alpha atau Tanpa Keterangan.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat tindakan ketidakhadiran karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong cukup tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2017 yaitu sebesar 0,41%. Pada tahun 2021 cukup rendah dengan persentase indisipliner hanya sebesar 0,21%. Sedangkan tahun 2022 kembali meningkat di angka 0,29%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka karyawan senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidak berhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Peran kepemimpinan

transformatif dianggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada (Darmadi, 2021:3).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi, masalah yang muncul terkait dengan kebijakan pimpinan yang tidak mempertimbangkan kemampuan dan kondisi pribadi karyawan mencerminkan kurangnya penerapan gaya kepemimpinan transformatif. Gaya kepemimpinan transformatif seharusnya menekankan pada pemberdayaan karyawan, memberikan dukungan, dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemahaman terhadap kebutuhan serta potensi individu. Pimpinan cenderung menginginkan agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Adanya harapan pimpinan untuk seluruh tim mencapai target penjualan yang sangat tinggi dalam waktu singkat, tanpa memberikan dukungan yang memadai atau mempertimbangkan kondisi pribadi dan keterampilan masing-masing karyawan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa terbebani dan kesulitan untuk memenuhi ekspektasi yang ditetapkan. Akibatnya, beberapa karyawan mulai menunjukkan penurunan dalam disiplin kerja, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan laporan kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan dan meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan kepada 20 karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi, ditemukan beberapa permasalahan dalam kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Observasi Awal Kinerja Karyawan PT Maju Global Motor Jambi

No.	Pertanyaan	Jumlah			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Anda selalu bekerja dengan kesesuaian maupun kesiapan bekerja?	12	60	8	40
2	Apakah Anda memahami pekerjaan dan keterampilan yang Anda miliki?	5	25	15	75
3	Apakah Anda dianggap mampu menyelesaikan permasalahan saat bekerja?	13	65	7	35
4	Apakah Anda mampu bekerjasama dengan	11	55	9	45

	tim dalam bekerja?				
5	Apakah Anda selalu memperhatikan kehadiran kerja?	9	45	11	55
6	Apakah selalu memiliki semangat dalam bekerja?	8	40	12	60
7	Apakah Anda memiliki keterampilan seperti kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi seseorang yang mampu memberi manfaat bagi lingkungan?	7	35	13	65

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat kinerja karyawan yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat seperti 75% karyawan tidak memahami pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki, 55% karyawan tidak selalu memperhatikan kehadiran kerja, 60% karyawan tidak selalu memiliki semangat dalam bekerja, dan 65% karyawan tidak memiliki keterampilan seperti kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi seseorang yang mampu memberi manfaat bagi lingkungan. Kinerja karyawan yang belum optimal ini perlu ditingkatkan dengan beberapa hal, seperti disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. (Survei Awal, 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Sanzara (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCP Jambi. Hal ini dikarenakan pegawai selalu masuk kerja tepat waktu sehingga hal kedisiplinan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan adanya kepercayaan yang tinggi dari anggota kepada pemimpin sehingga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan merujuk pada hasil penelitian relevan, penelitian ini lebih memfokuskan pada PT Maju Global Motor, yang menghadapi masalah nyata dalam kedisiplinan kerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang kurang responsif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan menganalisis kedua variabel secara bersamaan, yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kebaruan penelitian terletak pada pendekatan kasus yang dilakukan di perusahaan otomotif di Jambi, yang masih jarang dijadikan objek penelitian dalam konteks disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Global Motor Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, terdapat permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Realisasi pencapaian target penjualan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi mengalami fluktuatif dimana karyawan juga berperan penting dalam pencapaian target perusahaan.
2. Tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuatif dimana paling rendah pada tahun 2021 sebesar 0,21%.
3. Masih terdapat kinerja karyawan yang masih tergolong rendah dalam hal pemahaman diri atas keterampilan karyawan, kepedulian atas kehadiran kerja, semangat bekerja karyawan, dan keterampilan karyawan (kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi seseorang yang mampu memberi manfaat bagi lingkungan). (Survei Awal, 2023)

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan idenifikasi masalah, maka penulis merumuskan kajian permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, skripsi ini memiliki tujuan untuk menjelaskan hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Maju Global Motor Provinsi Jambi.

